

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Dalam penelitian yang merupakan kajian komunikasi, peneliti berusaha memaparkan dan mengkaji lebih lanjut terkait teori Genderlect yang dikemukakan oleh Deborah Tannen dalam buku mengenai bagaimana memahami cara berkomunikasi yang berbeda antara pria dan wanita. Tannen, dalam bukunya (1990, hlm. 24) membagi perbedaan komunikasi antara pria dan wanita. Wanita cenderung untuk fokus mencari hubungan, sedangkan pria cenderung mencari status. Dalam hal tersebut, dibagi kedalam lima tipe yaitu: Percakapan, Menyampaikan Cerita, Mendengarkan, Bertanya, dan Penyelesaian Konflik. Berdasarkan penelitian ini, didapat kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian sebagaimana dipaparkan di awal penelitian sebagai berikut.

5.1.1. Percakapan

Dari penelitian yang telah dilakukan di Liputan 6 PT. Surya Citra Televisi, peneliti menemukan beberapa karakteristik percakapan yang dilakukan oleh pemimpin perempuan. Pertama, manajer perempuan menjalankan komunikasi yang cenderung impersonal dibandingkan komunikasi yang personal. Kedua, pemimpin perempuan lebih memilih untuk berkomunikasi secara tegas dan lantang kepada anak buahnya. Hal ini menarik karena seorang perempuan digambarkan sebagai sosok yang lebih memilih untuk mencari hubungan dengan orang lain. Dengan temuan peneliti maka sosok perempuan tidak lagi digambarkan sebagai sosok yang mencari hubungan dilihat dari karakteristik percakapannya.

Selain dari tipe percakapan, peneliti juga menemukan beberapa alasan atau motif dari cara berkomunikasi yang dilakukan oleh pemimpin perempuan. Alasan yang membuat pemimpin perempuan menjalankan komunikasi impersonal ialah

karena mereka lebih mengutamakan pekerjaan dibandingkan pembicaraan pribadi. Lalu, alasan yang membuat mereka berkomunikasi secara tegas dan lantang ialah karena tuntutan pekerjaan sebagai seorang jurnalis yang diburu waktu. Sebagai seorang pemimpin, mereka tetap merasa harus memiliki sikap yang tegas dan profesional.

Sikap tegas tersebut menentukan mereka dalam pemilihan konteks ruang dan waktu percakapan dengan rekan kerja. Puji dan Lita sebagai seorang pemimpin mengaku harus memilih waktu yang tepat saat berkomunikasi secara tegas kepada bawahan. Percakapan terkait hal-hal pribadi pun memiliki konteks waktu dan ruang tersendiri, yaitu dilakukan diluar forum dan tidak mengganggu waktu pekerjaan. Mereka pun seringkali menjalankan komunikasi dengan anak buahnya melalui media sosial. Alasannya ialah untuk penghematan waktu dan juga efektifitas komunikasi yang bisa berjalan secara cepat.

5.1.2. Menyampaikan Cerita

Sesuai dengan hasil temuan, terdapat dua cara yang digunakan oleh pemimpin perempuan di Liputan 6 PT. Surya Citra Televisi dalam menyampaikan cerita dan mengungkapkan keinginannya sebagai seorang pemimpin. Cara yang mereka gunakan dalam menyampaikan cerita ialah mereka cenderung menyampaikannya secara eksplisit. Dalam mengungkapkan keinginannya, kedua pemimpin ini memilih untuk menyampaikannya secara eksplisit dan tidak menggunakan basa basi terlebih dahulu. Hal itu mereka lakukan karena memang telah mengenal anak buahnya sejak lama. Kedua, dalam menyampaikan cerita, mereka cenderung lebih sering menggunakan candaan. Mereka melakukan ini karena ingin membangun suasana yang solid di lingkungan kerjanya.

Penyampaian cerita dengan cara tersebut bukan tanpa alasan. Kedua pemimpin ini mengaku bahwa mereka memberikan kepercayaan kepada anak buahnya. Dengan mengungkapkan keinginan secara eksplisit, mereka berharap anak buahnya dapat mengerti dan menjaga kepercayaan dari mereka. Selain itu,

penggunaan candaan saat bercerita pun mereka gunakan karena ingin membangun suasana dengan rekan kerja. Selain itu, penyampaian cerita juga dibagi menurut beberapa konteks waktu dan sasaran.

5.1.3. Mendengarkan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di Liputan 6 PT. Surya Citra Televisi, pemimpin perempuan memilih untuk mendengarkan saran dari anak buah. Mereka sama-sama menunjukkan gaya feminim dan gaya maskulin dalam hal mendengarkan. Hal ini cukup menarik karena temuan dari peneliti menunjukkan bahwa mereka memiliki respon yang cukup beragam dan bisa dibilang cukup seimbang.

Kedua pemimpin perempuan di Liputan 6 yaitu Puji dan Lita memiliki gaya feminim yang beragam. Salah satunya, mereka mendengarkan saran dari anak buahnya. Beberapa saran dan pendapat yang langsung disampaikan oleh anak buah maupun rekan kerja lainnya juga dapat didengarkan dengan baik. Selain itu, mereka juga melakukan pertukaran ide dengan anak buahnya.

Mereka akui, pertukaran ide yang ada sangat dibutuhkan bagi kelangsungan pekerjaan. Mereka juga mengakui bahwa mereka sangat membutuhkan pertukaran ide tersebut, karena anak buahnya yang lebih mengerti tentang kondisi teknis suatu pekerjaan. Lalu, satu hal lagi yang mereka lakukan dalam mendengarkan saran anak buah ialah mengadakan berbagai forum diskusi. Forum ini mereka lakukan dalam rangka penyampaian saran anak buah yang dilakukan secara formal.

Selain dari berbagai gaya feminim yang mereka gunakan, mereka juga menunjukkan beberapa gaya maskulin terhadap saran yang ditunjukkan anak buahnya. Bentuk dari gaya maskulin yang ditunjukkan salah satunya ialah bertindak tegas terhadap keputusan yang memang tidak bisa dirubah. Selain itu, pemimpin perempuan ini mengaku bahwa mereka sering mencela pembicaraan anak buahnya. Mereka lakukan hal tersebut semata-mata karena ingin memberikan pengertian kepada anak buahnya terkait hal-hal yang lebih mereka mengerti.

5.1.4. Bertanya

Berdasarkan hasil penelitian, manajer perempuan menggunakan pertanyaan sebagai upaya dalam menjaga hubungan, serta mengemukakan opininya. Beberapa hal yang peneliti temukan ialah bagaimana para pemimpin tersebut memiliki berbagai motif yang digunakan dalam mengajukan pertanyaan tersebut. Salah satunya ialah kedua pemimpin ini membutuhkan anak buah ketika menyangkut hal-hal yang bersifat inovatif. Mereka juga mengatakan bahwa pertanyaan tersebut diajukan karena mereka ingin mengerti perkembangan yang dilakukan anak buahnya.

Selain itu, hal yang peneliti temukan juga di lapangan ialah bagaimana kedua pemimpin ini berusaha menggunakan pertanyaan tersebut untuk menjaga hubungan dengan anak buahnya. Kedua pemimpin ini yaitu Puji dan Lita, sama-sama menggunakan pertanyaan untuk menjaga hubungan di divisinya masing-masing. Sebagai contoh, Puji mempedulikan kondisi kesehatan anak buahnya dan seringkali menanyakan hal tersebut.

5.1.5. Konflik

Seperti yang telah peneliti lakukan di Liputan 6 PT. Surya Citra Televisi, peneliti menemukan bagaimana cara kedua pemimpin perempuan ini dalam menyelesaikan konflik. Dalam proses penyelesaian konflik, pemimpin perempuan ini mengaku merasa beruntung memiliki kebanyakan anak buah yang laki-laki. Hal itu disampaikan karena penyelesaian masalah yang bisa terbilang cepat dibandingkan harus berhadapan dengan anak buah perempuan. Kedua, mereka mengakui bahwa masalah yang ada harus cepat diselesaikan demi efektifitas pekerjaan.

Selain itu, peneliti juga menemukan beberapa peran pemimpin perempuan dalam penyelesaian konflik di lingkungan kerjanya. Salah satunya ialah yang disampaikan oleh Puji. Ia mengakui bahwa ia merasa menjadi sosok ibu bagi anak-anaknya ketika berada di posisi sebagai pemimpin perempuan. Ia merasakan bahwa

anak buahnya yang laki-laki menganggapnya sebagai sosok ibu. Maka dari itu, penyelesaian konflik terasa lebih mudah dijalani. Lalu, yang dirasakan oleh Lita ialah sosoknya menjadi penengah saat terjadinya konflik. Ia merasa beruntung menjadi seorang pemimpin karena memiliki cukup kuasa untuk menjadi penengah dan penentu dalam menyelesaikan konflik yang ada di divisinya.

5.1.6. Faktor Pendukung dan Penghambat

Pemimpin perempuan menemukan beberapa faktor pendukung dan penghambat saat berkomunikasi dengan rekan kerja. Salah satu yang menjadi faktor pendukung ialah mereka biasa berkomunikasi dengan laki-laki. Hal yang mereka rasakan ketika menjadi seorang pemimpin perempuan ialah mereka menjadi lebih terbiasa dalam berkomunikasi dengan rekan kerja laki-laki. Hal itu mereka rasakan dalam berbagai komunikasi, seperti pengambilan keputusan, penyelesaian masalah.

Namun jika berbicara tentang hambatan, Lita menyampaikan bahwa dalam berkomunikasi dirinya tidak menemui hambatan. Terutama, komunikasi yang ia jalankan dengan rekan kerja yaitu anak buahnya yang memang kebanyakan laki-laki. Ia mengakui bahwa memang, hal tersebut didasari oleh kepemimpinan saat ini yang sudah tidak lagi mengenal jenis kelamin. Menurutnya, siapapun yang menduduki posisi kepemimpinan saat ini sama saja.

5.2 Implikasi

5.2.1 Implikasi Akademis

Pada dasarnya penelitian ini merupakan sebuah kajian yang berusaha mengetahui gaya komunikasi yang dibangun oleh pemimpin perempuan dengan rekan kerja di lingkungan kerjanya. Penelitian ini juga diharap dapat memberikan masukan pemikiran dan menambah pengetahuan mengenai gambaran gaya komunikasi pemimpin perempuan dalam ruang lingkup keilmuan. Serta dapat mengetahui karakteristik percakapan, menyampaikan cerita, mendengarkan, bertanya, dan penyelesaian konflik pemimpin perempuan.

Mochamad Indrajid Surya Putra, 2018

GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN PEREMPUAN DALAM ORGANISASI PERS (STUDI KASUS PADA LIPUTAN 6 PT. SURYA CITRA TELEVISI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5.2.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, kajian ini diharapkan bermanfaat bagi para pemimpin perempuan dalam suatu organisasi, bagi anak buah, dan juga rekan kerja laki-laki dalam memahami bagaimana komunikasi yang dijalankan oleh pemimpin tersebut. Serta, kedepannya pemimpin perempuan dapat menjalankan komunikasi yang apa adanya. Juga, dapat meningkatkan semangat kerja para anak buah maupun rekan kerja yang selama ini menganggap bahwa pemimpin perempuan hanya fokus mencari hubungan.

5.3 Rekomendasi

5.3.1 Rekomendasi Akademis

Penelitian ini hanya memfokuskan pada gaya komunikasi yang dijalankan oleh pemimpin perempuan dalam konteks memiliki keterbatasan yaitu di sebuah organisasi pers. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian yang mengaitkan Gaya Komunikasi Pemimpin Perempuan dalam Organisasi Pers. Disamping itu perlu juga diadakan penelitian mendalam bagaimana seorang perempuan mengekspresikan diri sebagai seorang pemimpin. Terutama dalam menjadi seorang pemimpin di organisasi pers dan memiliki anak buah yang didominasi laki-laki. Dalam melakukan penelitian mengenai pemimpin perempuan di organisasi ini, perlu dilakukan penelitian yang longitudinal dan memakan waktu hingga bertahun-tahun. Karena, dalam melihat bagaimana gaya yang dihasilkan tidak cukup dari hanya satu periode kepemimpinan. Setidaknya untuk melakukan penelitian ini diperlukan melihat periode kepemimpinan sekitar empat tahun. Maka dari itu, ini menjadi sebuah kelemahan dalam penelitian ini. Selain itu, diharapkan dapat memberikan masukan pemikiran dan menambah pengetahuan mengenai gambaran Gaya Komunikasi Pemimpin Perempuan dalam Organisasi Pers.

5.3.2 Rekomendasi Praktis

Mochamad Indrajid Surya Putra, 2018

GAYA KOMUNIKASI PEMIMPIN PEREMPUAN DALAM ORGANISASI PERS (STUDI KASUS PADA LIPUTAN 6 PT. SURYA CITRA TELEVISI)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan dari apa yang berada di masyarakat, masih banyak stereotip yang beredar terkait gender dalam pekerjaan menjadi seorang jurnalis. Perempuan seringkali dinilai sebagai seseorang yang mengedepankan keluarga dibandingkan pekerjaannya, sehingga di tempat kerja pun ia mendapatkan perlakuan sama dimana ia dianggap kurang pantas dan kurang cocok dari segi pekerjaan. Maka, stereotip ini pun mungkin berlaku bagi organisasi kewartawanan. Selain itu, penunjukan pekerjaan seringkali tidak didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi pribadi, namun pada hubungan individu dan jaringan keluarga. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu alternatif dari sisi keilmuan untuk kajian proses komunikasi dalam gaya komunikasi pemimpin perempuan yang ditujukan kepada anak buah dan rekan kerjanya. Serta diharapkan bahwa masyarakat terutama yang berada di dalam suatu organisasi dapat mengerti dan memahami bagaimana karakteristik komunikasi dari seorang pemimpin perempuan.